

Sessiz İstifa Ölçeği: Türk Kültüründe Beyaz Yakalı Çalışanların Sessiz İstifa Davranışlarını Analiz Eden Bir Ölçek Geliştirme Çalışması

The Quiet Quitting Scale: A Scale Development Study Analyzing White-Collar Employees' Quiet Quitting Behavior within the Turkish Cultural context

Gülbeniz AKDUMAN

*Doç. Dr., Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi,
İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi,
Havacılık Yönetimi Bölümü, gakduman@fsm.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0002-3256-982X>*

Makale Başvuru Tarihi: 28.05.2025

Makale Kabul Tarihi: 24.06.2025

Makale Türü: Araştırma Makalesi

ÖZET

Son yıllarda özellikle Koronavirüs pandemisi sonrasında beyaz yakalı çalışanlar arasında yaygınlaşan sessiz istifa davranışı, çalışanların yalnızca iş tanımlarındaki asgari sorumlulukları yerine getirmesi, fazladan çaba göstermekten kaçınması ve psikolojik olarak işlerine mesafe koymasıyla karakterize edilmektedir. Bu çalışmanın temel amacı, sessiz istifa davranışını geçerli ve güvenilir bir şekilde ölçebilen bir ölçek geliştirmektir. Araştırma sürecinde öncelikle kapsamlı bir literatür taraması yapılarak sessiz istifanın boyutları ve potansiyel ölçek maddeleri belirlenmiş, ardından uzman görüşleri doğrultusunda taslak bir madde havuzu oluşturulmuştur. Kolayda örnekleme yöntemiyle çevrimiçi olarak ulaşılan 263 beyaz yakalı çalışan üzerinde yapılan analizlerde, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri, madde-toplam korelasyonu ve Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları kullanılmıştır. Elde edilen bulgular, yedi maddeden oluşan tek boyutlu "Sessiz İstifa Ölçeği"nin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu ortaya koymuştur. Sessiz istifa ölçeği örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi literatürüne kavramsal ve metodolojik bir katkı sunarken, kurumlarda işten duygusal ve davranışsal olarak uzaklaşan çalışanların tespit edilmesine ve olası verimlilik kayıplarının önlenmesine yönelik stratejiler geliştirilmesine yardımcı olacaktır.

Anahtar Kelimeler:

Sessiz İstifa,

Sessiz İstifa Ölçeği,

Çalışan Emekli,

ABSTRACT

In recent years, particularly following the COVID-19 pandemic, the phenomenon of quiet quitting has become widespread among white-collar employees. This behavior is characterized by employees adhering strictly to their job descriptions, avoiding extra effort, and psychologically distancing themselves from their work. The primary aim of this study is to develop a valid and reliable scale to measure quiet quitting behavior. During the research process, a comprehensive literature review was first conducted to identify the dimensions of quiet quitting and potential scale items. Subsequently, a preliminary item pool was created based on expert feedback. Analyses were performed on data collected online from 263 white-collar employees using convenience sampling. Exploratory and confirmatory factor analyses, item-total correlations, and Cronbach's alpha reliability coefficients were employed to validate the scale. The findings demonstrated that the seven-item, unidimensional "Quiet Quitting Scale" is a valid and reliable measurement tool. The Quiet Quitting Scale makes a significant conceptual and methodological contribution to the organizational behavior and human resource management literature. Additionally, it serves as a practical instrument for identifying employees who are emotionally and behaviorally disengaged. This can help organizations develop strategies to mitigate potential productivity losses.

Keywords:

Quiet Quitting,

Quiet Quitting Scale,

Retired on Active Duty,

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): AKDUMAN, Gülbeniz (2025), "Sessiz İstifa Ölçeği: Türk Kültüründe Beyaz Yakalı Çalışanların Sessiz İstifa Davranışlarını Analiz Eden Bir Ölçek Geliştirme Çalışması", *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, S.8(2), ss.457-467, Doi: <https://doi.org/10.33712/mana.1707958>

1. GİRİŞ

Koronavirüs salgını çalışma yaşamında köklü değişimlere yol açarak çalışan davranışları ve örgütsel dinamikler üzerinde kalıcı etkiler bırakmıştır. Koronavirüs salgını ve sonrasında hem iş yaşamında hem de çalışanların yaşamlarında artan belirsizlik, uzaktan çalışma modellerinin yaygınlaşması ve iş-yaşam dengesine yönelik arayışlar çalışan bağlılığında önemli bir düşüşe ve tükenmişlik sendromunun yaygınlaşmasına neden olmuş, çalışma yaşamında çalışan bağlılığındaki düşüşün ve tükenmişlik sendromunun yeni bir ifadesi olan sessiz istifa kavramı ilgili alan yazında yer bulmuştur. Sessiz istifa çalışanların görev tanımlarında belirtilen görevleri yerine getirmekle yetindikleri, sadece kendilerinden bekleneni karşılayıp beklenenin üstüne çıkmak ve performanslarını arttırmak için fazladan çaba göstermedikleri, duygusal ve psikolojik olarak işe yabancılaştıkları bir durumu tanımlamaktadır (Hamouche vd., 2023). Sessiz istifa davranışına giren çalışanlar işlerinden duygusal ve psikolojik olarak soğumakta ve ilgilerini kaybetmektedir.

Koronavirüs salgını döneminde gündeme gelen “büyük istifa” ile çalışanlar iş ve özel yaşam dengesini sağlamak ve kendilerine daha fazla zaman ayırmak adına tam zamanlı işlerinden ayrılarak yarı zamanlı ya da freelance çalışmaya yönelmişlerdir. Büyük istifada da çalışanlar işlerinden temelli ayrılma ya da çalışma modelini değiştirme eğilimi gösterirken sessiz istifada çalışan resmi olarak görevine devam ederken sadece beklentiye karşılayacak ve görev tanımıyla sınırlı sorumluluklarını yerine getirmektedir (Klotz ve Bolino, 2022). Çalışan kurumda çalışmaya devam etmekte ama performans göstermek için çaba göstermemektedir. Bir anlamda çalışanın “kurumda varlığı ile yokluğu bir” konumuna gelmiştir. Çalışanın işe gelirken ayakları geri geri gitmekte, mesai saatinin bitmesini sabırsızlıkla beklemekte, işini sahiplenmemekte, bilişsel ve duygusal olarak işe yabancılaşmakta, düşük motivasyon ve performansla çalışmaktadır. Gallup Küresel İşyerinin Durumu (2023) raporuna göre dünya genelinde çalışanların %59’u işlerine duygusal olarak bağlı değildir ve sessiz istifa davranışı sergilemektedir. Bu oran işletmelerin sürdürülebilirliği ve performansı açısından ciddi bir tehdit oluşturmaktadır. Bu bağlamda sessiz istifa etme davranışı hem bireysel hem de kurumsal verimlilik ve performansı olumsuz etkileyen, işletmeler açısından büyük istifa kadar olumsuz etki yaratan bir davranıştır.

İlgili alan yazında sessiz istifa kavramına yönelik artan bir ilgi olmasına rağmen, bu davranışı ölçmeye yönelik geçerli ve güvenilir ölçeklerin sayısı oldukça sınırlıdır. Mevcut ölçeklerin çoğu Batı kültürlerinde geliştirilmiş olup, Türk çalışanlarının özgün kültürel ve örgütsel dinamiklerini yansıtmaktan uzaktır. Kültür sessiz istifa davranışını etkileyen bir faktördür. Türk çalışanlarda sessiz istifa, kolektivist kültür (Hofstede, 1980) ve güç mesafesi nedeniyle farklılık gösterebilir. Türk işletmelerde yaşanan yüksek güç mesafesi nedeniyle çalışanlar yönetime açıkça itiraz etmek yerine sessiz direniş davranışında bulunmaya daha yatkındırlar (Aycan, 2008). Bu durum, sessiz istifa davranışının kültürel bağlamda farklılık gösterebileceğine işaret etmekte ve ölçek geliştirme çalışmalarında kültürel faktörlerin dikkate alınmasının önemini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda araştırmanın amacı Türk kültüründe beyaz yakalı çalışanlar için sessiz istifa davranışını analiz eden geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirmektir. Ölçeğin geliştirilme sürecinde kapsamlı bir literatür taraması, uzman görüşleri ve istatistiksel analizlerden yararlanılmış olup, elde edilen bulguların hem akademik literatüre hem de örgütsel uygulamalara önemli katkılar sunması beklenmektedir.

2. SESSİZ İSTİFA KAVRAMI

Sessiz istifa kavramının kökeni Alman alan yazınıdır. Boldger (2009) konuşmacı olarak yer aldığı ekonomi konulu bir sempozyumda sessiz istifa konusunu bir nevi protesto olarak gündeme getirmiştir. Sessiz istifa çalışanların iş yerlerinde normal mesaiye gitmeleri ve fiziksel olarak iş yerinde olmalarına rağmen ruhen ve bilişsel olarak iş yerinde olmamalarını ve bilinçli olarak potansiyeli performansa dönüştürme konusunda isteksiz davrandıklarını belirten bir kavramdır. Boldger (2009) sessiz istifa kavramını “işyerinde pasif direniş” olarak tanımlamış ve bu davranışı çalışanların örgütsel adaletsizliklere veya tatminsizliklere karşı gösterdikleri sessiz bir protesto şekli olarak değerlendirmiştir. Sessiz istifa davranışı gösteren çalışan belli inanç kalıplarına saplanıp kalarak değişim ve gelişime direnç göstermekte, mevcut durumundan şikâyetçi olmasına rağmen çözüm için aksiyon almamaktadır (Arnet, 2022). Bu bağlamda sessiz istifa çalışanların memnuniyetsizliklerini ve şikâyetlerini dile getirmek yerine saklayarak tepkilerini en düşük verimle çalışarak gösterdikleri “örgütsel sessizlik teorisi” (Morrison ve Milliken, 2000) ile ilişkilidir. Sessiz istifa kapsamında ifade edilen pasif direniş ise çalışanların, örgütten aldıkları (maaş, tanınma) ile verdikleri (çaba, zaman) arasındaki dengesizliği protesto eden “sosyal değişim teorisi” (Blau, 1964) ile desteklenmektedir. Kahn (1990) “işe yabancılaşma kuramı” kapsamında belirtilen çalışanın amaç ve değerlerini sorgulaması, görevi üzerinde kontrol kaybı hissetmesi,

çalıştığı kuruma yabancılaşması, ait hissetmemesi ve çalışma ortamındaki sosyal bağlarından kopması gibi davranışlar sessiz istifa davranışının da temelini oluşturmaktadır. Kahn (1990) tarafından işe yabancılaşma kuramı kapsamında değerlendirilen çalışanın işe yabancılaşarak bağlılık kaybetmesi sessiz istifa davranışında çalışanın fiziksel olarak işte olsa da bilişsel ve duygusal olarak kopması ile aynı paralelde davranışlardır.

Sessiz istifa kavramı 2009 yılında ilk gündeme geldikten sonra uzun yıllar boyunca ilgili alan yazında rağbet görmemiştir. 2020 yılında yaşanan Koronavirüs salgını sonrası insanlar hayatlarının amacını ve değerini tekrar sorgulamaya başlamış ve iş ve özel yaşam dengesine önem vermeye başlamıştır. Bu dönemde Bryan Creely (2022) paylaştığı bir youtube ve Tik Tok videosunda sessiz istifa kavramını tekrar dile getirmiştir (Önder, 2022).

Çalışanları sessiz istifaya iten birçok neden bulunmakla birlikte başlıca sebepleri iş ve özel yaşam dengesinin iş yoğunluğu yüzünden kurulamaması, iş stresinin yarattığı tükenmişlik ve bıkkınlık olarak görülmektedir (Çalışkan, 2023). Bu nedenlerin dışında aşırı iş yükü ve stresi nedeniyle yaşanan tükenmişlik (Maslach ve Jackson, 1981), çalışanın işle uyumunun olmaması ve iş tatminsizliği yaşaması (Herzberg, 1966), yöneticilerin baskın, otoriter ve bürokratik davranış sergilemeleri (Bass, 1985) ve çalışma ortamında adaletsiz yönetsel uygulamaların varlığı da (Greenberg, 1990) çalışanları sessiz istifa davranışına yönlendirmektedir. Sessiz istifa kavramı ilgili alan yazında yer alan farklı araştırmacılar tarafından farklı kapsamalarda tanımlanmıştır;

- Sessiz istifa, çalışanın iş yerinde fiziksel olarak çalışıyor olmasına rağmen bilişsel ve psikolojik olarak çalışmaya odaklanmamasını, günü kurtarma felsefesiyle çalışmasını ifade eden bir kavramdır (Kahn, 1990).
- Sessiz istifa çalışanın sadece görev tanımında yer alan sorumlulukları yerine getirmesini, değişim ve gelişime direnç göstermesini ifade etmektedir (Seçer, 2011).
- Sessiz istifa, çalışanların işlerinden fiziksel olarak ayrılmadan, psikolojik ve duygusal olarak uzaklaşmaları durumunu ifade eden bir kavramdır. Sessiz istifa davranışında çalışan sürekli şikâyet etmekte ama sorunların çözümüne kafa yormamaktadır (Öztürk vd., 2023).
- Sessiz istifa, çalışanın çalışma yaşamından duyduğu huzursuzluğun ve şikâyetlerin sonucunda işinden ve kurumundan soğumasıyla sergilediği olumsuz bir tutumdur (Scheyett, 2023).

Farklı araştırmacılar tarafından yapılan sessiz istifa kavramı tanımlamalarının ortak noktası çalışanın bilerek ve isteyerek sahip olduğu potansiyeli performansa dönüştürmemesi, kuruma karşı bağlılık ve aidiyetinde azalma görülmesidir. Sessiz istifa davranışında olan kişiler işlerine dair motivasyonlarını kaybetmiş olup yalnızca zorunlu görevleri yerine getirek çalışmaya devam ederler, bir anlamda çalışan emeklilerdir.

Sessiz istifa davranışında bulunan çalışan işini sadece görev tanımı kapsamı dâhilinde yapmakta, ekstra görev almaktan çekinmekte, sadece planlanan çalışma saatlerine uyup öğle tatillerini ve molaları fazla kullanmakta, sıklıkla devamsızlık yapmakta ve mesai saatleri dışında iş taleplerine cevap vermemektedir (Bao Giang, 2024).

Sessiz istifanın boyutları ve nedenleri ile ilgili alan yazında bir fikir birliğine varılamadığı görülmektedir. Kaplan (2022) çalışanların kuruma ve yönetime karşı duydukları güven eksikliğinin ve değer görmeme duygusunun sessiz istifaya yönlendirdiğini savunurken, Formica ve Sfodera (2022) bu kriterlere kurumda gelişim imkânı olmaması, iş ve kişi uyumunun olmaması ve yapılan işin çalışana kendini gerçekleştirme hissi vermemesi gibi faktörleri de eklemişlerdir. Galanis vd. (2023) sessiz istifaya neden olan etkenler bazında ön yargısız davranma, inisiyatif kullanımı ve motivasyon olmak üzere üç boyut altında; çalışanın sadece görev tanımında yazan işleri yapması, mümkün olduğunca çalışma saatinden kaçınmak için daha fazla mola kullanması ve fikir ve görüşlerini işini geliştirmek amacıyla paylaşmamasını içeren dokuz maddelik bir ölçek oluşturmuşlardır. Patel vd. (2023) sessiz istifayı neden olan davranışsal bilişsel ve duygusal faktörler bazında üç ana boyutu altında yer alan 30 madde ile değerlendirmişlerdir, ölçek çalışanların sadece kendinden beklenenleri yaptığını ve bekleneni karşılamanın dışında bir sorumluluk almadıklarını ve inisiyatif kullanmadıklarını ve işlerini tamamlamaktan rahatsız olmadıklarını belirten maddeler içermektedir. Bu çalışmaları destekler şekilde Anand vd. (2023) tek boyut altında toplanan sekiz maddeden oluşan ölçeklerinde çalışanların sadece görev tanımlarında yer alan sorumlulukları işten konulmayacak şekilde yerine getirdiklerini ve yaptıkları işi anlamlı bulmadıklarını ifade etmektedirler. Aynı bağlamda Karrani vd. (2023) tek boyut altında topladıkları 10 maddelik ölçeklerinde yine diğer araştırmaları destekler şekilde çalışanın sadece görev tanımları yazan işleri yaptığını, ekstra sorumluluk almak istemediğini ve mesai bitiminde işini bitirerek işten psikolojik duygusal bilişsel olarak tamamen uzaklaştığını belirten maddeler yer almaktadır.

Türk alan yazınında yer alan ölçek çalışmaları incelendiğinde Boz vd. (2023) sessiz istifayı güven, iletişim, tutarlılık, değer görme ve aidiyet olarak beş alt boyut altında inceledikleri maddelerin sessiz istifaya neden olan olumsuz iş tutum ve davranışlarını içerecek şekilde (*yöneticilerle etkin iletişim kuramama, yöneticilerin güç ve otorite kullanmaları, çalışma ortamında çalışanın kendini gergin ve stresli hissetmesi, mesai sırasında ve sonrasında da çalışanın sürekli iş düşünmesi vb.*) yapılandırmışlardır.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Beyaz yakalı çalışanların sessiz istifa davranışlarını ölçmek amacıyla geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirmek için gerçekleştirilen çalışmada süreç uluslararası kabul görmüş metodolojik standartlar doğrultusunda yürütülmüştür (DeVellis, 2016). Sessiz istifa ölçek geliştirme çalışması kapsamında kavramsal çerçevenin oluşturulması için literatür taraması yapılması, madde havuzunun geliştirilmesi, insan kaynakları alanında uzman ve akademisyenlerin görüşlerinin alınması, pilot uygulama ve psikometrik analizler olmak üzere beş temel aşama gerçekleştirilmiştir.

Beyaz yakalı çalışanlar için sessiz istifa ölçeği geliştirme amaçlı yapılandırılan çalışmada öncelikle ilgili ölçeğin psikometrik niteliklerine bağlı olarak kapsam geçerliliğini belirlemek için ilgili alan yazındaki yayınlar “*sessiz istifa, sessiz ayrılış, çalışan emekli ve sessiz çalışan*” kelimeleriyle ulusal ve uluslararası veri tabanlarında (Scopus, Web of Science, Google Scholar) taranmıştır. Ulusal ve uluslararası alan yazından anahtar kelimelerle ulaşılan çalışmalarda sessiz istifaya neden olan ya da sessiz istifa ölçeği kapsamında bulunan boyutlar baz alınarak sessiz istifa ile ilişkili 21 potansiyel madde belirlenmiş ve taslak bir ölçek formu oluşturulmuştur. Oluşturulan 21 maddelik taslak soru havuzu insan kaynakları ve örgütsel davranış alanında çalışan 41 insan kaynakları profesyoneli ve 21 akademisyenle paylaşılarak maddeleri açıklık, anlaşılabilirlik ve kavramsal uygunluk açısından değerlendirmeleri istenmiştir. Oluşturulan taslak soru havuzunun dil geçerliliği için iki Türkçe dil uzmanı tarafından maddelerin gramer ve anlam bütünlüğü kontrol edilmiştir. İnsan kaynakları profesyonelleri ve akademisyenlerden alınan geri dönüşler doğrultusunda 21 maddelik taslak ölçek, 10 maddeye indirgenerek tek boyut altında toplanmış ve 10 maddeden oluşan sessiz istifa ölçeği tasarlanmıştır. Ölçeğin değerlendirilmesi için literatürde sıklıkla kullanılan likert tipi değerlendirme tercih edilmiştir. Likert tipi değerlendirmeye göre “1- Kesinlikle katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle katılıyorum” olarak puanlanmaktadır. Ölçek boyut ve soruları belirlendikten sonra ölçeğin test edilmesi amacıyla beyaz yakalı çalışanlara uygulanması aşamasına geçilmiştir.

3.1. Araştırmanın Örneklemi

Sessiz istifayı ölçen nicel bir ölçek geliştirmek amacıyla yapılandırılan çalışmada araştırma evrenine hızlı ve etkin bir şekilde ulaşmak için örneklem seçiminde, sosyal bilimlerde sıklıkla kullanılan kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Araştırma evreni beyaz yakalı çalışanlardan oluşmakta olup örneklem ise 263 beyaz yakalı çalışandır. Kolayda örneklem yöntemiyle ulaşılan 263 beyaz yakalı çalışanla online olarak anket paylaşılmıştır. Sosyal bilimlerde araştırma evreni çok geniş kitlelerden oluştuğu için genellikle örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde ölçekte yer alan madde sayısının dört (MacCallum vd., 2001) ya da beş (Bryman ve Cramer, 2001) katı örneklem ulaşmanın yeterli olduğu savunulmaktadır. Bu bağlamda ölçekte yer alan yedi madde için gerekli örneklem sayısı dört katı baz alınır 28, beş katı baz alınır 35 olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda araştırma kapsamında ulaşılan 263 beyaz yakalı çalışan örneklem yeterliliğini sağlamaktadır. Araştırma sürecinde etik ilkelere uygun hareket edilmiştir. Anket uygulaması öncesinde tüm katılımcılardan yazılı onam alınmış, veriler anonim olarak toplanmış, kişisel bir bilgi alınmamış ve elde edilen veriler yalnızca araştırma amaçları doğrultusunda kullanılmıştır.

3.2. Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırmada STATA 16 ve Lisrel 8.72 istatistik programları ile veriler analiz edilmiştir. Geçerlik değerlendirmesi için açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri; güvenilirlik için madde toplam korelasyonu, Cronbach Alpha yöntemleri kullanılmıştır. Açıklayıcı (açıklayıcı) faktör analizi birbiriyle ilişkili çok sayıda değişkeni bir araya getirerek, kavramsal olarak anlamlı daha az sayıda yeni değişkenler bulmayı, keşfetmeyi amaçlayan çok değişkenli bir istatistik olarak tanımlanabilir. Açıklayıcı faktör analizinde öncelikle örneklem yeterli olup olmadığı Kaiser-Meyer-Olkin ve Barlett's Küresellik Testi ile değerlendirilir. Genel olarak KMO>0,70 ve Barlett's Küresellik Testi için p<0,05 olması beklenir. Açıklayıcı faktör analizinde değişkenler

arasındaki ilişkilerden hareketle faktör bulmaya yönelik bir işlem gerçekleştirilir. Faktör oluşturmaya yönelik çeşitli yöntemler bulunmakla birlikte, en sık başvurulanan yaklaşım temel bileşenler analizidir. Analiz sürecinde, döndürme tekniklerinden birinin uygulanmasıyla döndürülmüş faktör matrisi elde edilir. Sosyal bilimlerdeki alanındaki çalışmalarda ise dik döndürme yöntemleri arasında Varimax tekniği yaygınlıkla tercih edilmektedir. Varimax döndürmesi neticesinde, maddelerin ilgili faktördeki yük değerleri, diğer faktörlerdeki yükleri ve çapraz faktör yük farkları detaylı şekilde incelenir. Faktör analizinde ölçek dışı maddelerin elimine edilmesi sürecinde şu kriterler dikkate alınmalıdır: Faktör yük değerlerinin yeterli büyüklükte olması (*0.45 ve üzeri ideal olmakla birlikte, 0.30 eşik değeri olarak kabul edilebilir*). Maddelerin yalnızca bir faktörde baskın yük değeri göstermesi (*en yüksek yük değerine sahip olduğu faktör ile diğer faktörler arasında minimum 0.10 fark bulunması*). Temel faktörlerin açıkladığı toplam varyansın mümkün olduğunca yüksek olması (*tercihen %60'ın üzerinde olması arzu edilir, ancak sosyal bilimlerde bu oranın daha düşük olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır*) (Büyüköztürk, 2011).

Doğrulamalı faktör analizi (DFA), latent değişkenlere ilişkin teorik çerçevelerin sınanmasına olanak tanıyan ve ileri istatistiksel araştırmalarda kullanılan sofistike bir yöntemdir. Bu analiz türü, önceden tanımlanmış ve sınırları belirlenmiş yapısal bir modelin geçerliliğinin test edilmesine odaklanır. Yapısal eşitlik modellemesinin bir alt türü olan DFA'da, öncelikle model uyumunun sağlanması esastır. Model uyumunun değerlendirilmesinde yaygın olarak şu uyum indeksleri kullanılmaktadır: Ki-kare istatistiğinin serbestlik derecesine oranı (χ^2/sd), parametre tahminlerinin anlamlılık düzeyleri (t değerleri), kalıntı analizine dayalı uyum ölçütleri (SRMR, GFI), karşılaştırmalı uyum indeksleri (NNFI, CFI), yaklaşım hatalarının kök ortalama kare hatası (RMSEA). Bu uyum indekslerine ilişkin beklenen değerler Tablo 1'de özetlenmiştir. Modelin kabul edilebilirliği için bu indekslerin referans aralıkları içinde yer alması gerekmektedir.

Faktör analizleri gizli sürekli özellikleri ölçmek için kullanılan modeller olmakla birlikte standart tahminciler yalnızca sürekli tek modlu veriler için uygundur. Bernoulli-dağılımlı değişkenlerinin ima ettiği çarpıklık nedeniyle (*özellikle olasılık eşit olmayan bir şekilde dağıtıldığında*), bir Pearson korelasyon matrisinin faktör analizi bu bağlamda kullanıldığında oldukça yanıltıcı olabilir. Bu koşullar altında tetrakorik (tetrachoric) korelasyonların matrisinin faktör analizi daha uygundur (Uebersax, 2000). Bu çalışmada ölçek maddelerine verilen cevaplar 1 (evet) ve 0 (hayır) şeklinde ikili olduğundan tetrakorik korelasyon matrisleri oluşturularak AFA ve DFA analizlerinde korelasyon matrislerinden yararlanılmıştır.

Ölçek güvenirliğinin değerlendirilmesinde yaygın olarak kullanılan Cronbach Alfa katsayısı, ölçme aracı maddeleri arasındaki cevap tutarlılığını incelemek amacıyla istatistiksel bir yöntem olarak kullanılmaktadır. İkili cevap formatına sahip (evet/hayır gibi) ölçeklerde KR-20 formülünün uygulanması önerilmekle birlikte, 0-1 şeklinde kodlanan verilerde Cronbach Alfa ile KR-20'nin eşdeğer sonuçlar ürettiği bilinmektedir. İç tutarlılık katsayısı olarak yorumlanan Cronbach Alfa değerinin 0.70'in üzerinde olması ölçeğin güvenirliği açısından kabul edilebilir bir düzey olarak değerlendirilmektedir. Güvenirlik analizinde başvurulanan diğer bir yöntem olan madde-toplam korelasyonu, her bir madde puanı ile ölçek toplam puanı arasındaki ilişki düzeyini ortaya koymaktadır. Bu analiz, ölçek maddelerinin benzer davranışsal özellikleri ölçtüğünü ve ölçüm aracının içsel tutarlılığının yeterli olduğunu göstermektedir. Yapılan değerlendirmelerde: 0.30 ve üzeri korelasyon değerine sahip maddelerin bireyleri etkili şekilde ayırt ettiği, 0.20-0.30 aralığındaki maddelerin revizyon sonrasında ölçekte tutulabileceği, 0.20'nin altındaki değerler gösteren maddelerin ise ölçekten çıkarılmasının uygun olacağı önerilmektedir. Madde-toplam korelasyon analizi, ölçek maddelerinin hedeflenen davranışsal özellikleri ne derece ayırt edici şekilde ölçebildiğini ortaya koyan önemli bir istatistiksel göstergedir (Büyüköztürk, 2011).

Ölçek geliştirme sürecinde yürütülen geçerlik ve güvenirlik çalışmaları sonucunda ulaşılan bulgular, betimsel istatistikler tablosunda ayrıntılı şekilde özetlenmiştir. Ölçeğin toplam puanı ve alt ölçeklerine ait tanımlayıcı istatistikler (ortalama ve standart sapma), dağılımın normalite özelliklerini yansıtan parametreler (çarpıklık-basıklık değerleri) sistematik biçimde sunulmuştur. Araştırmada istatistiksel karar verme sürecinde kullanılan anlamlılık düzeyi %5 ($p<0.05$) olarak benimsenmiştir.

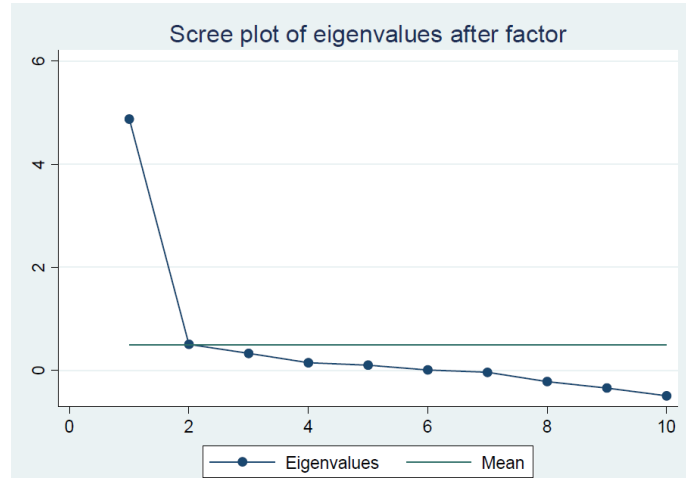
4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

4.1. Sessiz İstifa Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Bulguları

Sessiz istifa Ölçeği için ulaşılan 263 örneklemin açıklayıcı faktör analizi açısından uygunluğu için incelenen KMO=0,827 olup araştırma örneklemini yeterlidir. Yamaç birikinti analizine ilişkin bulgular değerlendirildiğinde, özdeğer eğrisinin ikinci bileşenden sonra plato çizdiği anlaşılmaktadır. Grafik üzerinde yer alan her bir köşe

noktası, ayrı bir faktörü temsil etmektedir. Yamaç birikinti grafiği (Şekil 1) ölçüm aracının psikometrik yapısının tek faktörlü bir modelle daha tutarlı olduğuna işaret etmektedir.

Şekil 1. Sessiz İstifa Ölçeği Yamaç Birikinti Grafiği



Tablo 1’de açıklayıcı faktör analizi ve güvenirlik analizi sonuçları yer almaktadır. Tablo 1’deki öz değerler incelendiğinde 1’in üzerinde öz değere sahip tek faktör olduğu, yamaç birikinti grafiği, özdeğerler ve ölçeğin tek boyutlu olarak planlandığı dikkate alındığında tek boyutlu yapısıyla daha uygun olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1. Sessiz İstifa Ölçeği AFA ve Güvenirlik Bulguları

Madde No	İlk AFA	İlk MTK	Son AFA	Son MTK
1. Gelecekle ilgili işten bağımsız ve bulunduğunuz ortamın çok dışında kalan hayalleriniz var mı?	0,357	0,174	-	-
2. Değişimi gereksiz ya da durduk yere alınmış bir risk olarak algılayıp değişime karşı direnç gösteriyor musunuz?	0,819	0,604	0,835	0,628
3. Günü kurtarma felsefesiyle çalışıp uzun vadeli düşünmüyor musunuz?	0,824	0,598	0,823	0,613
4. Belli inanç kalıplarına sahip olarak farklı ve yeni yolları denemeyi gereksiz görüyor musunuz?	0,927	0,686	0,916	0,694
5. Heyecanlarınız daha çok iş dışındaki olaylarla ilgili olduğu için içsel motivasyondan ziyade dış motivasyona mı ihtiyaç duyuyorsunuz?	0,352	0,238	-	-
6. Küçük bir adım bile gözünüzde büyüdüğü için yeni adım atarak ilerleme kaydedemiyor musunuz?	0,738	0,520	0,741	0,541
7. Sürekli şikayet ederek çözüme kafa yormuyor musunuz?	0,738	0,532	0,750	0,547
8. Kurum içindeki ilişkileri işten çok düşünüyor musunuz?	0,269	0,190	-	-
9. Uzun süren yemek veya sigara molaları kullanıyor musunuz?	0,775	0,552	0,780	0,577
10. Hastalanma veya mazeretli olarak sık sık işe devamsızlık yapıyor musunuz?	0,805	0,552	0,822	0,591
KMO-Örneklem Yeterlilik Ölçümü	0,827	-	0,848	-
Özdeğer 1	4,875	-	4,610	-
Özdeğer 2	0,505	-	0,239	-
Varyans (%)	0,487	-	0,658	-
Cronbach Alpha	-	0,789	-	0,844

AFA: Açıklayıcı faktör analizi MTK: Madde toplam korelasyonu

Tablo 1’e göre açıklayıcı faktör analizi Varimax döndürmesi sonucunda tek faktörde açıklanan toplam varyans %48,7 düzeyinde olduğu, üç maddenin (m1, m5, m8) faktör yükünün 0,40’tan düşük olduğu tespit edilmiştir. Madde toplam korelasyonları incelendiğinde benzer şekilde üç maddenin (m1, m5, m8) madde toplam korelasyonunun 0,30’dan düşük olduğu, ölçeğin Cronbach Alpha katsayısının 0,789 düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu maddeler ölçek dışında bırakılarak 7 madde ile tekrarlanan AFA ikinci aşamasında

açıklanan toplam varyansın %65,8'e ulaştığı, faktör yükü 0,40'tan yüksek madde olmadığı tespit edilmiştir. Madde toplam korelasyonlarının 0,30'dan yüksek olduğu (en düşük 0,54) ve Cronbach Alpha katsayısının 0,844 düzeyine ulaştığı tespit edilmiştir. Ölçeğin 7 madde ve tek boyutlu yapısı ile gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi (DFA) model uyum indekslerine Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2. Sessiz İstifa Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizinde Elde Edilen Model Uyum İndeksleri

Model Uyum İndeksleri	Referans Değerler		Çalışmada Elde Edilen Değerler	
	İyi Uyum	Mükemmel Uyum	İlk DFA 7 madde	Son DFA 7 madde*
X ² /sd	< 5	<3	4,01	3,17
RMSEA	≤0,10	<0,08	0,11	0,09
SRMR	≤0,08	<0,05	0,05	0,04
GFI	≥0,90	>0,95	0,94	0,96
NNFI	≥0,90	>0,95	0,94	0,95
CFI	≥0,90	>0,95	0,96	0,97
Faktör yükü			0,59 / 0,79	0,58 / 0,80
Kovaryans bağlantı sayısı			-	m9-m10

*Kovaryans bağlantıları yapıldı.

Sessiz istifa ölçeğinin 7 madde ve tek boyutlu yapısıyla gerçekleştirilen DFA ilk aşamasında maddelerin faktör yüklerinin 0,40'tan yüksek olduğu, herhangi bir kovaryans bağlantısı gerçekleştirilmeden model uyum indekslerinin genel olarak iyi uyum gösterdiği tespit edilmiş olup modifikasyon önerilerine uygun yalnızca bir kovaryans bağlantısı (m9-m10) sonucunda model uyum indekslerinin tamamının iyi ve mükemmel düzeylere ulaştığı, faktör yükü 0,40'tan düşük madde olmadığı tespit edilmiştir. Tek boyutlu 7 maddeden oluşan Sessiz İstifa Ölçeği'nin DFA sonuçları şu şekildedir;

- Tüm maddelerin standardize edilmiş yük değerleri yeterli düzeydedir.
- Modelde sadece m9-m10 maddeleri arasına eklenen kovaryans ile mükemmel uyum değerleri elde edilmiştir.
- SRMR = 0.03 ile hata düzeyi kabul edilebilir sınırlardadır.
- Madde eliminasyonu gerektirecek düşük faktör yükü (<0.40) gözlenmemiştir.

Sessiz istifa ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen katsayıları, katsayıları ait t değerlerine Tablo 3'te yer verilmiştir.

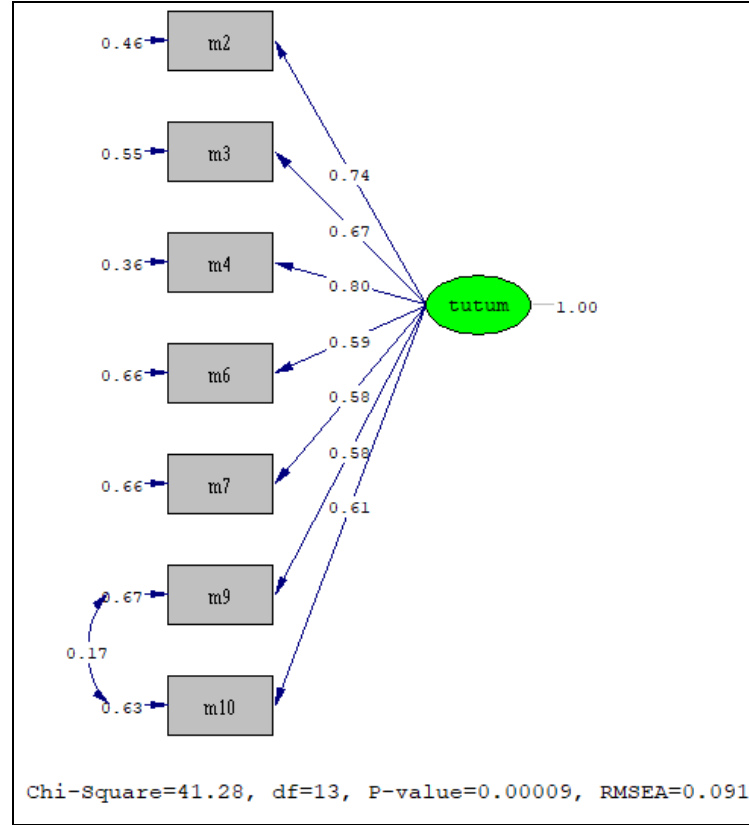
Tablo 3. Sessiz İstifa Ölçeği DFA Bulguları

Madde	Yeni Madde No	Std. β	t
2. Değişimi gereksiz ya da durduk yere alınmış bir risk olarak algılayıp değişime karşı direnç gösteriyor musunuz?	1	0,74	12,98**
3. Günü kurtarma felsefesiyle çalışıp uzun vadeli düşünmüyor musunuz?	2	0,67	11,52**
4. Belli inanç kalıplarına sahip olarak farklı ve yeni yolları denemeyi gereksiz görüyor musunuz?	3	0,80	14,48**
6. Küçük bir adım bile gözünüzde büyüdüğü için yeni adım atarak ilerleme kaydedemiyor musunuz?	4	0,59	9,65**
7. Sürekli şikayet ederek çözüme kafa yormuyor musunuz?	5	0,58	9,60**
9. Uzun süren yemek veya sigara molaları kullanıyor musunuz?	6	0,58	9,45**
10. Hastalanma veya mazeretli olarak sık sık işe devamsızlık yapıyor musunuz?	7	0,61	10,00**

**p<0,01

Doğrulayıcı faktör analizi sonrası ölçekte kalan tek boyut altında toplanan 7 maddelik sessiz istifa ölçeğinde yer alan maddelerin ait oldukları boyutlardaki faktör yükleri 0,40'tan yüksek ve tüm maddelerin t değerleri anlamlıdır (p<0,05) (Tablo 3, Şekil 2).

Şekil 2. Sessiz İstifa Ölçeği DFA Diyagramı



Açıklayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi, madde toplam korelasyonu ve Cronbach Alpha katsayılarından oluşan geçerlik ve güvenirlik bulgularına göre sessiz istifa ölçeğinin 7 madde ve tek boyutlu yapısı ile geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu tespit edilmiştir.

4.2. Sessiz İstifa Ölçeği Betimsel İstatistikleri

Tablo 4'te sessiz istifa ölçeği madde ve toplam puanlarına ait betimsel istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 4. Sessiz İstifa Ölçeği Betimsel İstatistikleri

Madde	N	$\bar{X}$	SS
1. Değişimi gereksiz ya da durduk yere alınmış bir risk olarak algılayıp değişime karşı direnç gösteriyor musunuz?	263	0,29	0,45
2. Günü kurtarma felsefesiyle çalışıp uzun vadeli düşünmüyor musunuz?	263	0,35	0,48
3. Belli inanç kalıplarına sahip olarak farklı ve yeni yolları denemeyi gereksiz görüyor musunuz?	263	0,25	0,44
4. Küçük bir adım bile gözünüzde büyüdüğü için yeni adım atarak ilerleme kaydedemiyor musunuz?	263	0,36	0,48
5. Sürekli şikayet ederek çözüme kafa yormuyor musunuz?	263	0,57	0,45
6. Uzun süren yemek veya sigara molaları kullanıyor musunuz?	263	0,29	0,45
7. Hastalanma veya mazeretli olarak sık sık işe devamsızlık yapıyor musunuz?	263	0,21	0,41
TOPLAM	263	2,03	2,27

Ç.: Çarpıklık

B.: Basıklık

r: Spearman's Rho korelasyon katsayısı

Sessiz istifa ölçeği toplam puan ortalaması $2,03 \pm 2,27$ ve ölçekten alınabilecek minimum (0) ve maksimum (7) puan skalası bağlamında sessiz istifanın düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

5. SONUÇ

Protesto davranışı ve işe yabancılaşma teorileriyle kavramsallaştırılabilen sessiz istifa kavramı Türk çalışanlar için kültürel bağlamda değerlendirilmelidir. Bu bağlamda Türk kültüründe beyaz yakalı çalışanların sessiz istifa davranışlarını analiz eden bir ölçek geliştirme çalışması gerçekleştirilmiştir. Açıklayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi, madde toplam korelasyonu ve Cronbach Alpha katsayılarından oluşan geçerlik ve güvenirlik bulgularına göre sessiz istifa ölçeğinin yedi madde ve tek boyutlu yapısı ile geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu tespit edilmiştir. Sessiz istifa ölçeği beyaz yakalı çalışanların sessiz istifa davranışlarını ölçmede geçerli ve güvenilir bir araçtır. Sessiz istifa ölçeği akademik araştırmalarda ve örgütsel uygulamalarda kullanılarak çalışan bağlılığı ve verimlilik üzerine etkili stratejilerin geliştirilmesine katkı sağlayacaktır.

Sessiz istifa kavramı, özellikle pandemi sonrası dönemde önem kazanmış olmasına rağmen, literatürde bu kavramı ölçmeye yönelik sınırlı sayıda araç bulunmaktadır. Bu çalışma, sessiz istifayı tek boyutlu bir yapıda ele alarak kavramsal bir netlik sağlamış, alanyazına yeni bir ölçek kazandırmış ve gelecekteki araştırmalar için bir model oluşturmuştur. Ayrıca ölçeğin Türk kültürüne uyarlanmış olması, kültürel bağlamda sessiz istifa davranışının incelenmesine olanak tanımaktadır.

Sessiz istifa ölçeği işletmelerde çalışanların duygusal ve davranışsal bağlılığını analiz etmesine yardımcı olabilir. Özellikle insan kaynakları departmanları, bu ölçeği kullanarak sessiz istifa eğilimindeki çalışanları erken tespit ederek memnuniyeti ve motivasyonu artırıcı aksiyonlar planlayabilir. İşe alım sonrası değerlendirmelerde, performans yönetimi sistemlerinde ve tükenmişlik önleme programlarında elde edilen veriler kullanılabilir.

Sessiz istifa ölçeği beyaz yakalı çalışanlar için geliştirilmiş olup farklı sektör, kültürlerde ve mavi yakalı çalışanlarda geçerlilik çalışmaları yapılması ve işten ayrılma niyeti gibi değişkenlerle karşılaştırmalı analizlerde kullanılarak daha kapsamlı sonuçlar elde edilmesi sağlanabilir. Sessiz istifa davranışının altında yatan nedenlerin çeşitliliği göz önüne alındığında, gelecek çalışmalarda ölçeğin çok boyutlu bir yapıda incelenmesiyle daha kapsamlı sonuçlar elde edilebilecektir.

Araştırmanın en büyük kısıdı sektörel çeşitliliğe sahip olmaması ve katılımcı sayısı ile sınırlı olmasıdır. Farklı sektörler, kültürler ve mavi yakalı çalışanlar bazında daha geniş katılımcı gruplarla yapılacak çalışmalarda daha genellenebilir sonuçlara ulaşılabilecektir. Sessiz istifa ölçeği oluşturmak amacıyla gerçekleştirilen bu araştırma kesitsel bir desene sahiptir. Yapılacak boylamsal çalışmalarda sessiz istifa davranışının zaman içindeki değişimini ve işten ayrılma niyeti gibi sonuçlarla ilişkisi incelenebilir.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Makale yazım ve intihal/benzerlik açısından kontrol edilmiştir. Makale, “*en az iki dış hakem*” ve “*çift taraflı körleme*” yöntemi ile değerlendirilmiştir. Makalede kullanılan ölçek için yazar(lar) tarafından ölçeğin orjinal sahibinden izin alındığı beyan edilmiştir. Yazar, dergiye imzalı “*Telif Devir Formu*” belgesi göndermiştir. Mevcut çalışma için mevzuat gereği etik izni alınmaya ihtiyaç yoktur. Bu konuda yazarlar tarafından dergiye “*Etik İznine Gerek Olmadığına Dair Beyan Formu*” gönderilmiştir. Yazar, çalışmanın tüm bölümlerine ve aşamalarına tek başına katkıda bulunmuştur. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The article has been checked for spelling and plagiarism/similarity. The article was evaluated by “*at least two external referees*” and “*double blinding*” method. The author sent a signed “*Copyright Transfer Form*” to the journal. There is no need to obtain ethical permission for the current study as per the legislation. The “*Declaration Form Regarding No Ethics Permission Required*” was sent to the journal by the authors on this subject. The author contributed to all sections and stages of the study alone.

YAZAR KATKILARI / AUTHORS' CONTRIBUTIONS:

Kavramsallaştırma, orijinal taslak yazma, düzenleme – Y1 ve Y2, veri toplama, metodoloji, resmi analiz – Y1 ve Y2, Nihai Onay ve Sorumluluk – Y1 ve Y2. / Conceptualization, writing-original draft, editing – Y1 and Y2, data collection, methodology, formal analysis – Y1 and Y2, Final Approval and Accountability – Y1 and Y2.

KAYNAKLAR

- ANAND, Amitabh, DOLL, Jessica L. ve RAY, Prantika (2023), “*Drowning in Silence: A Scale Development and Validation of Quiet Quitting and Quiet Firing*”, **International Journal of Organizational Analysis**, S.32(5), ss.2023-3600.
- ARNET, Evan (2022), “*The Ethics of Quiet Quitting*”, **Prindle Institute**, <https://www.prindleinstitute.org/2022/09/the-ethics-of-quiet-quitting/> (Erişim Tarihi: 21.05.2025).
- AYCAN, Zeynep (2008), “*Cross-Cultural Approaches to Work-Family Conflict*”, **Handbook of Work-Family Integration in Handbook of Work-Family Integration Research, Theory, and Best Practices** (Ed. Karen Korabik, Denise L. Whitehead, Donna S. Lero), Academic Press, Cambridge, ss.353-370.
- BASS, Bernard M. (1985), **Leadership and Performance Beyond Expectations**, The Free Press, New York.
- BLAU, Peter (1964), **Exchange and Power in Social Life**, Wiley Publisher, New York.
- BRYMAN, Alan ve CRAMER, Duncan (2001), **Quantitative Data Analysis with SPSS Release 10 for Windows: A Guide for Social Scientists**. Routledge Press, London.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Şener (2011), **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı**, PEGEM Akademi Yayını, Ankara, 14. Baskı.
- ÇALIŞKAN, Kadir (2023), “*Sessiz İstifa: Sonun Başlangıcı mı Yeniden Diriliş mi?*” **Journal of Organizational Behavior Review**, S.5(2), ss.190-204.
- DEVELLIS, Robert, F. (2016), **Scale Development: Theory and Applications**, Sage Publisher, Nited States of America, Third Edition.
- FORMICA, Sandro ve SFODERA, Fabiola (2022), “*The Great Resignation and Quiet Quitting Paradigm Shifts: An Overview of Current Situation and Future Research Directions*”, **Journal of Hospitality Marketing & Management**, S.31(8), ss.899-907.
- GALANIS, Petros, KATSIROUMPA, Aglaai, VRAKA, Irene, SISKOU, Olga, KONSTANTAKOPOULOU, Olympia, MOISOGLOU, Ioannis, GALLOS, Parisi ve KAITELIDOU, Daphne (2023), “*The Quiet Quitting Scale: Development and Initial Validation*”, **AIMS Public Health**, S.10(4), ss.828-848.
- GALLUP (2023), “*State of the Global Workplace Report*”, **Gallup**, <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx> (Erişim Tarihi: 21.05.2025).
- GREENBERG, Jerald (1990), “*Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow*”, **Journal of Management**, S.16(2), ss.399-432.
- HAMOUCHE, Salima, KORITOS, Christos ve PAPASTATHOPOULOS, Avraam (2023), “*Quiet Quitting: Relationship with Other Concepts and Implications for Tourism and Hospitality*”, **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, S.35(12), ss.4297-4312.
- HERZBERG, Frederick (1966), **Work and the Nature of Man**, World Publishing Company, Cleveland.
- HOFSTEDE, Geert (1980), **Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values**, Sage Publisher, Beverly Hills - California.
- KAHN, William A. (1990), “*Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work*”, **Academy of Management Journal**, S.33(4), ss.692-724.
- KAPLAN, Jason (2022), “*Pyramid of Quiet Quitting*”, **Linkedin**, https://www.linkedin.com/posts/jason-kaplan-67b52610_leadership-personaldevelopment-management-activity-6971789378721345536-b8jn/?trk=public_profile_like_view&originalSubdomain=rs (Erişim Tarihi: 21.05.2025).
- KARRANI, Mariam Arif, BANI-MELHEM, Shaker Jamal ve MOHD-SHAMSUDIN, Faridahwati (2023), “*Employee Quiet Quitting Behaviours: Conceptualization, Measure Development, and Validation*”, **The Service Industries Journal**, S.44(6), ss.1-19.

- KLOTZ, Anthony C. ve BOLINO, Mark C. (2022), “*Sessizce Vazgeçmek Gerçek Şeyden Daha Kötü Olduğunda*”, **HBR**, https://hbr-org.translate.goog/2022/09/when-quiet-quitting-is-worse-than-the-real-thing?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=tr&_x_tr_hl=tr&_x_tr_pto=tc&_x_tr_hist=true (Erişim Tarihi: 21.05.2025).
- MACCALLUM, Robert C., WIDAMAN, Keith F., PREACHER, Kristopher J. ve HONG, Sehee (2001), “*Sample Size in Factor Analysis: The Role of Model Error*”, **Multivariate Behavioral Research**, S.36(4), ss.611-637.
- MASLACH, Christina ve JACKSON, Susan E. (1981), “*The Measurement of Experienced Burnout*”, **Journal of Occupational Behavior**, S.2(2), ss.99-113.
- MORRISON, Elizabeth Wolfe ve MILLIKEN, Frances J. (2000), “*Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in a Pluralistic World*”, **The Academy of Management Review**, S.25(4), ss.706-725.
- NGUYEN, Bao Giang (2024), “*The Phenomenon of Quiet Quitting: A Scoping Review*”, **Thesis**, Macquarie University, Sydney.
- ÖNDER, Nafizcan (2022), “*Herkesin Konuştuğu Sessiz İstifa*”, **Marketing Türkiye**, <https://www.marketingturkiye.com.tr/haberler/sessiz-istifa-nedir/> (Erişim Tarihi: 21.05.2025).
- ÖZTÜRK, Esra, ARIKAN, Özgür Uğur ve OCAK, Metin (2023), “*Understanding Quiet Quitting: Triggers, Antecedents, and Consequences*”, **International Journal of Behavior, Sustainability and Management**, S.10(18), ss.57-79.
- PATEL Pankaj C., GUEDES, Maria João, BACHRACH, Daniel G. ve CHO, Younsung (2025), “*A Multidimensional Quiet Quitting Scale: Development and Test of a Measure of Quiet Quitting*”, **PLoS ONE**, S.20(4), ss.1-47.
- SCHEYETT, Anna (2023), “*Quiet Quitting*”, **Social Work**, S.68(1), ss.5-7.
- SEÇER, Barış (2011), “*İş Güvencesizliğinin İçsel İşten Ayrılma ve Yaşam Doyumuna Etkisi*”, **ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources**, S.13(4), ss.43-60.
- UEBERSAX, John S. (2000), “*Estimating a Latent Trait Model by Factor Analysis of Tetrachoric Correlations: Statistical Methods for Rater Agreement*”, **John Uebersax**, <http://john-uebersax.com/stat/irt.htm> (Erişim Tarihi: 21.05.2025).

